

## **Orientamento per una politica preventiva intesa alla tutela dei minori delle nostre opere**

Le presenti linee offrono un *orientamento di politica preventiva* da adottare nelle nostre case da parte di tutti coloro che formano la Comunità Educante: Figlie di Maria Ausiliatrice, laici/che con diverse responsabilità, Volontari/e.

Questo orientamento è ordinato al bene dei ragazzi/e e intende promuovere un'esperienza educativa sempre più sana e capace di promuovere processi positivi e trasparenti per una loro crescita integrale. Costituisce quindi un'applicazione del Sistema Preventivo.

### **1. PRINCIPI GUIDA**

La politica di tutela dei minori si ispira a questi principi:

- tolleranza zero in relazione all'abuso dei minori
- tutela e protezione degli interessi dei minori
- sicurezza e protezione garantita ai minori
- condivisione della responsabilità per la protezione dei minori
- possibilità per tutto il personale (compresi i volontari) di offrire risposte precise che creino fiducia in merito a questioni specifiche della protezione dei minori.

### **2. LA TUTELA È RESPONSABILITÀ DI TUTTI**

La **protezione dei minori** fa parte della tutela dei minori ed è intesa a promuovere la loro dignità ed il loro benessere fisico, psichico, e spirituale. Tutti gli operatori/trici delle nostre opere, in quanto adulti e/o professionisti o volontari, si assumono questa responsabilità.

Tutelare e promuovere il benessere dei minori – in particolare proteggerli da qualunque male – sarà frutto del coordinamento delle varie agenzie e dei professionisti che interverranno nell'azione educativa secondo i loro diversi ruoli e competenze.

### **3. I DIRITTI DEI MINORI**

Tutti i minori hanno bisogni e diritti:

- il bisogno di cura fisica e di attenzione alla loro persona
- il bisogno di essere incoraggiati intellettualmente
- il bisogno di essere amati e di sentirsi al sicuro
- il bisogno di contatti sociali e relazioni
- il diritto che i loro bisogni siano riconosciuti e tutelati
- il diritto di essere protetti dall'abbandono, dall'abuso e dallo sfruttamento
- il diritto di essere protetti dalla discriminazione
- il diritto di essere trattati come persona riconosciuta nella sua dignità.

### **4. DEFINIZIONE DI ABUSO E ABBANDONO**

Abuso e abbandono sono forme di maltrattamento dei minori. Qualcuno può abusare di un minore infliggendo un danno, oppure può rendersi responsabile di abbandono non intervenendo per prevenire il danno. I minori possono essere abusati a casa o in una istituzione o in un ambiente comunitario da coloro che conoscono o, più raramente, da persone non conosciute. Possono essere abusati da uno o più adulti o da un altro minore o più minori.

#### - **Abuso Fisico**

L'abuso fisico può comportare azioni come colpire, scuotere, gettare, intontire con diverse sostanze o avvelenare, provocare bruciature o scottature, annegare, soffocare o, in altro modo, causare danni fisici ad un minore. Il danno fisico può essere causato anche quando un genitore o un accompagnatore del minore falsifichi dei sintomi o provochi deliberatamente una malattia nel minore.

#### - **Abuso Emotivo**

Abuso emotivo è il persistente maltrattamento emotivo di un minore in modo tale da causare effetti gravi e durevoli sul suo sviluppo emotivo. Questo può accadere facendo passare il messaggio che il minore non conta nulla o facendogli percepire che non è amato, che è inadeguato oppure che lo stesso minore ha un valore solo nella misura che soddisfa i bisogni di un'altra persona. Può consistere nel proporre aspettative che suppongono un'età e uno sviluppo non idonei a quelli del minore. Può trattarsi di interazioni che superano l'abilità del minore fin lì sviluppata, come anche di una protezione eccessiva e di limitazione di possibilità di scoperta e apprendimento. Si esprime anche nell'impedire che il minore si apra ad interazioni sociali normali.

L'abuso emotivo può includere l'ascoltare e il vedere il maltrattamento nei confronti di un altro o forme di bullismo, che fanno sì che i minori si sentano terrorizzati o in pericolo. Fanno parte pure lo sfruttamento o la corruzione dei minori. Un certo tipo di abuso emotivo è presente in qualunque maltrattamento dei minori, anche se può essere presente da solo.

#### - **Abuso Sessuale**

Abuso sessuale significa costringere o indurre un minore<sup>1</sup> a partecipare ad attività sessuali, inclusa la prostituzione, con o senza la consapevolezza di quanto sta accadendo. Le attività possono riguardare il contatto fisico, tra cui la penetrazione (ad esempio violazione, sodomia e sesso orale) o atti non penetranti (palpazioni, carezze, baci, ecc.).

L'abuso può includere attività senza contatto, come coinvolgere i minori a guardare o produrre immagini pornografiche, ad assistere ad attività sessuali o incoraggiare i minori a comportarsi in modo sessualmente non appropriato.

#### - **Negligenza**

La negligenza è la persistente incapacità di rispondere alle fondamentali esigenze fisiche e psicologiche del minore, con il rischio di creare in lui gravi danni per la sua salute o il suo sviluppo. La negligenza può verificarsi anche durante la gravidanza a causa di abuso di sostanze da parte materna.

Una volta che un bambino è nato, un genitore può rendersi colpevole di negligenza non provvedendo il cibo, il vestiario e l'alloggio (compresa l'esclusione da casa o l'abbandono). E' ugualmente grave atto di negligenza non proteggere il minore da danni e pericoli fisici ed emotivi, non assicurare un'assistenza adeguata, incluso l'affidarlo a persone che lo seguano, non garantire una adeguata cura e trattamento medici.

### **5. RAFFORZARE IL PROCESSO DI ASSUNZIONE E DI VERIFICA DEL PERSONALE**

Una corretta prassi di salvaguardia dei minori comincia sempre con un attento e sicuro processo di reclutamento del personale che dovrà prendersi cura di loro.

La maggior parte delle persone che si applicano ad un lavoro con minori nella Chiesa è ben motivata e potenzialmente adatta ai vari compiti che vengono loro affidati. E' tuttavia necessario che si prendano tutte le misure ragionevoli per accertarsi della loro idoneità. Le procedure rigorose di reclutamento e

---

<sup>1</sup> È ritenuto minore chi non ha ancora completato il 18° anno di età; ma la gravità dei reati è commisurata anche al fatto che la vittima non abbia compiuto i 14 anni o, in altri casi, i 16 anni (cf Codice Penale Italiano 609 bis; 609 quarter).

di identificazione della persona migliore (anche attraverso test psico-attitudinali) dovrebbero fungere da fattore dissuasivo per i candidati non idonei al compito.

Un reclutamento sicuro sarà accertato controllando la loro idoneità al lavoro con i minori. In particolare al momento della selezione iniziale:

- Si deve far completare un modulo di domanda con tutte le informazioni sul passato del candidato/a.
- Si devono chiarire i requisiti e le responsabilità che la stessa attività comporta.
- Si devono spiegare le procedure di tutela dei minori e indicare la necessità di seguire un adeguato corso di preparazione.
- Tutti i membri dello staff devono firmare il Codice Etico di Comportamento e la Politica di Tutela dei Minori (è necessario che ogni nostra istituzione sia dotata di questo o simile documento);
- Il personale deve essere selezionato sulla base di un'idoneità conforme ai requisiti richiesti e alle responsabilità che l'attività comporta. Deve inoltre dimostrare che può svolgere il suo incarico rispettando la sicurezza dei minori (in accordo a quanto è stabilito dal contratto di lavoro, dal codice etico e a quanto è stato indicato durante il corso di formazione che precede il suo inserimento in attività).

Alcuni dei principi che aumentano la sicurezza della selezione dei candidati:

- applicare sempre le procedure di selezione in maniera corretta senza riguardo a chi è il candidato e senza distinguere se la posizione è a tempo pieno, part-time, permanente, come salariato o volontario;
- giudicare l'idoneità dei candidati attraverso una vasta gamma di test di verifica, incluso un colloquio personale con l'eventuale candidato;
- accertarsi che le interviste siano condotte da più di una persona e che almeno una di quelle presenti al colloquio abbia un'esperienza consolidata nel proporre l'intervista e nello scegliere candidati per incarichi che comprendono un lavoro diretto con i minori;
- prendere tutte le misure ragionevoli per escludere i candidati inadatti, con un'attenzione particolare alle referenze, alla qualifica professionale e alle informazioni relative a precedenti incarichi di lavoro.

## **6. CODICE DI PRASSI CORRETTA E CODICE DI COMPORTAMENTO NEL LAVORO CON I MINORI**

### **Codice per una prassi corretta**

Lo scopo di questo codice è di accertare la sicurezza dei minori, di perfezionare le buone pratiche del personale e riassicurare genitori e tutori, così come i minori stessi, dell'impegno costante di attuare una prassi corretta.

Il Codice è centrato sul minore e sottolinea l'importanza di:

- ascoltare i minori;
- stimarli e rispettarli come individui;
- riconoscere i loro sforzi come i loro successi;
- coinvolgerli nel processo di decisione (ove necessario);
- sostenerli ed incoraggiarli.

### **Comportamento generale**

- La punizione fisica di minori non è ammissibile in nessuna circostanza.
- L'abuso verbale nei confronti di minori o il racconto di barzellette o storie di natura sessuale, in presenza di minori, non può mai essere accettabile. Nel caso sia necessario fare una conversazione su temi di sessualità con un minore, si deve avere una grande attenzione e delicatezza.

- Non ci si deve appartare con un minore. Quando gli si deve parlare in privato, è doveroso che questo avvenga in un luogo adatto, che non dia nessun motivo di sospetto. Normalmente questo avvenga in un ufficio con porta a vetro.
- Per quanto riguarda i viaggi con minori si deve osservare molta prudenza. Nessun membro del personale dovrebbe intraprendere un viaggio in pulmino o in automobile, da solo con un minore. Se, in determinate circostanze, è disponibile soltanto un adulto, è bene che ci siano almeno due minori presenti per l'intero viaggio. In caso di emergenza, dove sia necessario effettuare un viaggio con un solo minore, si deve informare il genitore o il tutore del minore non appena questo sia possibile.
- Ai minori non è consentito lavorare o rimanere in chiesa, in parrocchia o nella scuola, a meno che non ci siano almeno due adulti presenti.
- Tutti i minori devono essere trattati con uguale rispetto; il favoritismo non è accettabile.
- Nessun membro del personale può assumere o tollerare un comportamento – verbale, psicologico o fisico – che possa essere inteso come forma di bullismo o di abuso.
- È consigliabile non passare un tempo troppo prolungato e, in ogni caso sproporzionato in rapporto alle esigenze concrete, con qualsiasi minore o gruppo particolare di minori.
- In nessun caso un membro del personale delle nostre opere dia alcool, tabacco o droghe ai minori.
- Nessun membro del personale incaricato dell'assistenza o di altro lavoro con minori può permettersi di far uso di alcool, tabacco o droghe.
- Quando si lavora con minori si deve usare un linguaggio adatto all'età. Ugualmente il materiale mediatico (quali telefonini, Internet, video) e le attività proposte devono essere conformi alla loro età. Qualunque materiale sessualmente esplicito o pornografico è assolutamente inaccettabile.

### **Rispetto per l'integrità fisica**

- L'integrità fisica dei minori deve essere sempre rispettata!
- Il personale non deve coinvolgersi in nessun contatto fisico inadeguato, comprese situazioni di gioco fisico grezzo, rimproveri e scherzi grossolani (fare il solletico, fare una lotta giocosa). Ciò non dovrebbe impedire un opportuno contatto nelle situazioni in cui sia necessario far sentire sicurezza e benessere ad un minore (per esempio, dove un bambino è in difficoltà).
- Evitare qualunque gesto che possa essere interpretato negativamente (palpazione, carezze, ecc.).

### **Rispetto per la segretezza**

- Il diritto alla *privacy* dei minori deve essere rispettato sempre.
- Si deve avere una cura particolare per la *privacy*, quando i minori sono negli spogliatoi, nelle piscine, nelle docce e nella toilette.
- Non si deve scattare alcuna foto mentre i minori sono negli spogliatoi o nei bagni.
- Compiti di natura strettamente personale (per esempio aiutare per andare al bagno, lavare o cambiare vestiti) non dovrebbero essere effettuati a favore di minori, se essi stessi possono provvedere personalmente.

### **Riunioni con minori**

- Se la cura pastorale di un minore rende necessario un incontro individuale, tale incontro non dovrebbe mai essere tenuto in un ambiente isolato. I tempi ed i luoghi indicati per incontri con minori dovrebbero garantire la trasparenza e la responsabilità degli educatori/trici (per esempio, essi possono essere fatti in sale con una finestra di vetro trasparente, in ambienti in cui altre persone sono presenti, in ambienti con la porta aperta).
- Sia la lunghezza che il numero degli incontri dovrebbero essere limitati.
- I genitori o i tutori dovrebbero essere normalmente informati di tali incontri.

- Si deve evitare in maniera assoluta di inviare o invitare minori nell'abitazione della comunità o di laici/che per compiere particolari servizi o per prendere materiale o per altra ragione.
- Quando è necessaria una visita alla casa di un minore, i parametri professionali devono essere sempre osservati.

#### **Minori con bisogni speciali o abilità diverse**

- Il minore con bisogni speciali o abilità diverse può dipendere dagli adulti più di altri minori per la sua cura e sicurezza. Per tale motivo sono particolarmente importanti la sensibilità nel trattare con loro e la comunicazione chiara.
- Dove è necessario effettuare compiti di natura personale per un minore con bisogni speciali (abilità diverse), questo dovrebbe essere fatto con la consapevolezza ed il consenso completo dei genitori o dei tutori.
- Nell'eseguire tali mansioni personali di assistenza, si deve manifestare una grande sensibilità e rispetto nei confronti del minore e le mansioni dovrebbero essere intraprese con la massima discrezione.
- Qualunque operazione di cura personale che un minore o un giovane può fare da se stesso non dovrebbe essere intrapresa da un operatore o da un educatore.
- Nel caso di una situazione di emergenza, quando questo tipo di aiuto sia richiesto, i genitori dovrebbero essere correttamente informati non appena sia ragionevolmente possibile.

#### **Minori vulnerabili**

- Poiché i minori vulnerabili possono dipendere dagli adulti per la loro cura e sicurezza, più di altri minori, sono di massima importanza la sensibilità verso questi soggetti deboli e la cura di una comunicazione chiara e corretta.
- Il personale dovrebbe essere informato che i minori vulnerabili, con una probabilità maggiore, possono essere vittime del bullismo o venir sottoposti ad altre forme di abuso. Ugualmente essi possono anche essere meno chiari a riguardo dei limiti fisici ed emozionali.
- È particolarmente importante che i minori vulnerabili siano ascoltati con attenzione, sapendo che possono avere difficoltà ad esprimere le loro preoccupazioni. Non si deve sottovalutare l'importanza di che cosa dicono.

#### **Viaggi fuori dalla sede**

- Tutti i viaggi, gite o soggiorni esterni, come pure le feste, devono essere programmati per tempo, curando in maniera adeguata la sicurezza rispetto al trasporto, alle attrezzature, agli ambienti, alle attività ed alle emergenze.
- Si deve avere per tempo il consenso scritto da un genitore o dal tutore specificamente per ogni viaggio e per le attività connesse.
- Ove possibile, coinvolgere e far partecipare al viaggio il genitore rappresentante di classe o i genitori che si offrono di partecipare alla gita.
- E' necessario mettere a disposizione dei genitori o tutori una copia del programma di viaggio e una copia dei numeri di telefono di contatto.
- Ci deve essere una assistenza specifica per i ragazzi e per le ragazze.
- Devono essere chiare e pubbliche le varie disposizioni e le procedure da attuare e ci si deve accertare che vengano effettivamente messe in pratica.
- Particolare attenzione dovrebbe essere prestata per accertarsi che la *privacy* dei minori sia rispettata quando sono in viaggio.
- Si deve provvedere per tempo affinché il pernottamento sia pianificato in maniera conforme ai criteri di sicurezza.
- Le zone di pernottamento per i ragazzi e per le ragazze dovrebbero essere separate, con l'assistenza da parte di due adulti dello stesso sesso.
- In nessun caso un adulto deve dormire in una camera da letto con un minore.

## 7. LA CONOSCENZA DI UN CASO REALE O PROBABILE DI ABUSO

Ci sono vari modi in cui un caso di abuso può venire conosciuto:

- un minore rivela l'abuso;
- una persona rivela che un minore gli ha detto che un altro minore è stato abusato o sta subendo forme di abuso;
- un bambino può mostrare i segni di una ferita fisica di cui non si può dare spiegazione sufficiente;
- il comportamento disturbato di un minore può indicare che probabilmente lui/lei sta subendo qualche forma di abuso.

## 8. CIRCA LA SEGNALAZIONE DI UN ABUSO

Venire a conoscenza di un abuso può causare una serie di reazioni emotive, che sono proprie di ciascuno individuo. Qualunque possa essere la reazione e la modalità attraverso cui l'abuso è diventato evidente, reale o ritenuto sospetto, ci deve essere una reazione corretta secondo la procedura sotto riportata. Anche nel caso che la verità dei fatti non sia del tutto certa, bisogna dare una risposta pronta.

### **Che cosa si deve fare**

- Stare calmi.
- Ascoltare, sentire e valutare.
- Dare il tempo necessario alla persona per dire quello che vuole.
- Riassicurare e spiegare che è stata una scelta giusta quella di informare circa l'abuso.
- Agire immediatamente in conformità alla procedura che viene offerta da questa politica di tutela dei minori.
- Annotare, appena possibile per iscritto, *"letteralmente"* quello che è stato detto.
- Segnalare il fatto al responsabile del personale.
- Tenere copia precisa del rapporto presentato.

### **Che cosa non si deve fare**

- Non lasciarsi prendere dal panico. Non reagire in maniera sproporzionata.
- Non sondare per ottenere più informazioni. Interrogare la persona che comunica il fatto può infatti condizionare il modo con cui presenterà il racconto dei fatti in un momento successivo.
- Non fare presupposti, non parafrasare ciò che viene detto e non offrire spiegazioni alternative.
- Non promettere riservatezza per mantenere i segreti o che tutto sarà OK (potrebbe darsi che non sia affatto così).
- Non assumersi il compito di occuparsene in prima persona.
- Non formulare osservazioni negative circa il presunto abusatore/trice.
- Non commentare con i colleghi ciò che è stato detto.
- Non invitare un minore a ripetere inutilmente la storia.
- È dovere di chiunque lavori con i minori segnalare la rilevazione di un abuso.
- Non spetta al personale decidere se un sospetto o un'accusa siano fondati.
- Tutti i sospetti o le accuse devono essere presi seriamente e trattati secondo le procedure previste sia dall'Ordinamento civile che da quello canonico, cooperando con le competenti Autorità nell'ambito delle rispettive competenze.

È importante confrontarsi con le Norme delle Chiese particolari relative agli abusi nei confronti di minori e attenersi ad esse.

## **RESPONSABILITÀ**

Il personale che è informato di sospetti, accuse o di un abuso reale, è **responsabile di**

**intraprendere un' azione appropriata secondo questa procedura.**

- La prima responsabilità della persona che ha i primi sospetti, o alla quale è rivelato un abuso, è quella di segnalarla alle autorità competenti ed accertarsi che la sua preoccupazione sia presa seriamente.
- In particolare quanto è accaduto dovrebbe essere segnalato immediatamente al membro capo del personale che è di fatto responsabile per trattare questioni relative ad accuse o sospetti di abuso.
- Il personale **non dovrebbe mai occuparsi personalmente di un sospetto, di un'accusa o di un fatto reale di abuso.**

A volte può essere difficile accettare che qualcosa che sia stata rilevata in via strettamente confidenziale da un minore, o chiunque esso sia, debba essere passata ad un collega. Ma il bene di un minore deve essere sempre preminente e quindi si ha il dovere di segnalare i sospetti, le accuse o gli avvenimenti reali al membro capo del personale.

Le informazioni dovrebbero essere segnalate anche se c'è la preoccupazione che il minore ne possa soffrire danno. Questo vale anche nel caso che si sia incerti circa i propri sospetti.

Una volta che questo rapporto iniziale è stato steso, il membro capo del personale si consulterà con le autorità competenti.

In via prudenziale la/il responsabile di un'opera è bene che allontani la persona accusata (religiosa o laica) dal servizio che sta attuando, senza ledere la sua fama. Se poi viene provata la sua innocenza dovrà essere reintegrata nel suo servizio. Si devono usare, in questo caso, tutti i mezzi per il ristabilimento della sua fama, qualora essa sia stata lesa a causa dell'accusa.

## **9. VERIFICARE REGOLARMENTE LA POLITICA DI TUTELA DEI MINORI**

La politica di tutela dei minori sarà verificata ogni tre anni, o anche in termini più brevi, se fosse necessario. Le successive versioni di tale politica saranno arricchite dagli elementi che l'esperienza potrà suggerire.

## **10. MODELLO DI CODICE ETICO DI PROTEZIONE DEI MINORI**

Codice etico di protezione dei minori

Io, [inserire il nome], impiegato/a nell'agenzia [nome dell'organizzazione], sottoscrivo che:

- Mi impegno a trattare i minori con rispetto senza riguardo alla razza, colore, sesso, lingua, religione, politica o altra opinione, nazionalità, origine etnica o sociale, proprietà, disabilità, nascita o altra condizione.
- Mi impegno a non usare nei confronti dei minori linguaggi o comportamenti molesti, abusivi, sessualmente provocatori, degradanti o culturalmente inadeguati.
- Mi impegno a non invitare o non essere solo con minori non accompagnati nella mia casa, a meno che fossero in una situazione di rischio immediato di danno o pericolo fisico.
- Mi impegno ad astenermi da forme di punizione o disciplina fisica su minori.
- Mi impegno a segnalare immediatamente preoccupazioni o accuse di abuso di minori in conformità alle procedure prescritte.

Roma, 6 gennaio 2012

*Sr. Emilia Musatti*

Vicaria Generale